



МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
2021
www.elcode.ru

Тематический семинар-тренинг КонсультантПлюс

Отпуска: кому и сколько

Ведет семинар-тренинг: **Рязанцева Вера Владимировна**

Материалы подготовлены
с использованием системы КонсультантПлюс



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

ОТПУСКА

С 18.02.2020 г. – новые сроки хранения документов

Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236

"Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"

Приказ Росархива от 20.12.2019 N 237 "Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"

Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ Начало действия документа - 20.03.2021.

1. Виды отпусков

- ТК РФ, статьи 11, 57, 101, 106, 107, 114, 115, 116, 117, 119, 120, 126, 186, 219, 267, 287, 291, 295, 321, 322, 325
- КоАП РФ, статья 5.27
- Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П
- "Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014)
- Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"
- Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"
- Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"
- Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
- Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"
- Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"
- Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"
- Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах"
- Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 N 12 "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029"
- Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"
- Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680
- Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17786
- Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911
- Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395
- Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439

- Письмо Минтруда России от 10.04.2019 N 14-2/В-260
- Письмо Минтруда России от 25.02.2019 N 15-1/В-519
- Письмо Минтруда России от 30.11.2018 N 15-1/ООГ-2919
- Письмо Минтруда России от 16.06.2015 N 15-1/В-2425
- Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1
- Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1
- Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1
- Письмо Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1
- Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1
- Письмо Росархива от 13.03.2020 N Р/М-479
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 N 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299

Статья 122 ТК РФ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Статья 124 ТК РФ

В исключительных случаях... допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Статья 121 ТК РФ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

.....

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

.....

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Статья 125 ТК РФ

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Статья 106 ТК РФ

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Статья 107 ТК РФ

Видами времени отдыха являются:

...

отпуска.

Статья 114 ТК РФ

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ ОТПУСК

Статья 115 ТК РФ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статья 267 ТК РФ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"

Статья 23

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Статья 291 ТК РФ

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Статья 295 ТК РФ

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

Статья 116 ТК РФ

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/55760-6-1

В трудовом законодательстве нет запретов на объединение или разделение дней отпусков основного и дополнительного. Очередность предоставления дней отпуска утверждается графиком отпусков. График отпусков формируется таким образом, чтобы не возникало сбоев в протекании производственных процессов. Следовательно, работник можете взять дополнительный отпуск в то время, которое удобно ему и работодателю.

ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК

Статья 116 ТК РФ

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели... могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников...

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Статья 57 ТК РФ

В трудовом договоре указываются:

<...>

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

Статья 101 ТК РФ

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Статья 119 ТК РФ

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911

Письмо Минтруда России от 13.10.2020 N 14-2/ООГ-15911

Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Статья 117 ТК РФ

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

Статья 14

4. Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе:

.....

Статья 117 ТК РФ

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска [работникам, занятым на работах отнесенных к вредным условиям 2, 3 или 4 степени либо к опасным]... составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Статья 120 ТК РФ

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, при-

ходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"

Статья 15

3. При реализации в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

Письмо Минтруда России от 30.11.2018 N 15-1/ООГ-2919

Письмо Минтруда России от 16.06.2015 N 15-1/В-2425

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ «СЕВЕРНЫЙ» ОТПУСК

Статья 321 ТК РФ

Статья 322 ТК РФ

Статья 325 ТК РФ

Статья 287 ТК РФ

Закон от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

Статья 14

Обзор Верховного Суда практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом ВС 26.02.2014

5. Дополнительный отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 N 2-П

[мотивировочная часть]

5.

Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 N 12 "О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029"

Приказ Минюста России от 17.03.2021 N 39 "Об утверждении Плана мероприятий по инкорпорации правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации и (или) по признанию указанных актов не действующими на территории Российской Федерации на 2021 год"

**ПЛАН
МЕРОПРИЯТИЙ ПО ИНКОРПОРАЦИИ ПРАВОВЫХ АКТОВ СССР И РСФСР
ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И (ИЛИ) ПО ПРИЗНАНИЮ УКАЗАННЫХ АКТОВ
НЕ ДЕЙСТВУЮЩИМИ НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2021 ГОД**

N п/п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель	Срок исполнения
1	2	3	4
1	Разработка и сопровождение проектов правовых актов Российской Федерации, направленных на инкорпорацию правовых актов СССР и РСФСР или их отдельных положений в законодательство Российской Федерации, в том числе устанавливающих: - районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями; - дополнительные отпуска, иные льготы и социальные гарантии отдельным категориям граждан; - разделы тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; - зоны с особыми условиями использования территорий; - ветеринарные правила; - нормы труда	федеральные органы исполнительной власти (по согласованию)	в течение года

Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах"

1. Настоящий документ определяет особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 и 2021 годах.

2. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющие право в соответствии со статьей 325 Трудового кодекса Российской Федерации на оплату один раз в 2 года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (далее - компенсация расходов), но не воспользовавшиеся таким правом в 2020 году в связи с осуществляемыми в 2020 году ограничительными мерами по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (далее - ограничительные меры), могут реализовать это право в 2021 году.

Если указанный период, за который работнику предоставляется право на компенсацию расходов, заканчивается в 2020 году и он его не использовал, право на компенсацию расходов в 2021 - 2022 годах реализуется в 2022 году.

Полученные работником средства, выплаченные ему работодателем в 2020 году в качестве предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в связи с ограничительными мерами, не подлежат возврату работодателю, если транспортная организация предусмотрела пролонгацию на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы (либо пролонгацию действия проездных и перевозочных документов на 2021 год) либо не возмещает средства за проездные и перевозочные документы.

Работники, оплатившие проездные и перевозочные документы, но не воспользовавшиеся ими в связи с ограничительными мерами, в течение 7 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (окончания периода осуществления мер, если они распространялись на такого работника):

возвращают работодателю средства, полученные на приобретение проездных и перевозочных документов, в случае их возмещения в денежной форме транспортной организацией (исходя из возмещенной суммы); информируют работодателя о пролонгации транспортной организацией на 2021 год срока выполнения обязательств по перевозке пассажира исходя из суммы ранее внесенной провозной платы либо о пролонгации действия проездных и перевозочных документов на 2021 год;

информируют работодателя о том, что транспортная организация не возвращает средства за проездные и перевозочные документы и не продлевает срок выполнения обязательств по перевозке, с приложением соответствующих документов. При необходимости работодатель вправе запросить у транспортной организации предоставление соответствующих документов.

Способы информирования работодателя устанавливаются в локальных нормативных актах с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов или их экземпляров на бумажном носителе (при оформлении в электронном виде), если работник воспользовался ими для проезда к месту использования отпуска и (или) обратно, представляется работником работодателю в течение 3 рабочих дней с даты выхода работника из отпуска (с учетом периода осуществляемых по месту использования отпуска или по месту работы работника ограничительных мер, если они распространялись на такого работника).

Дети (члены семьи работника), которым в 2020 или 2021 году исполнилось либо исполнится 18 лет, сохраняют право на компенсацию расходов к месту использования работником отпуска и обратно соответственно в 2021 или в 2022 году, если право на получение указанной компенсации у них не возникло в связи с заключением трудового договора.

ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Статья 128 ТК РФ

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Письмо Роструда от 09.04.2020 N 0147-03-5

3. Отпуск в период действия Указа

Письмо Роструда от 16.04.2014 N ПГ/3387-6-1

Отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные статьей 128 [ТК РФ]... подразделяются на 2 группы: те, которые даются по усмотрению работодателя (т.е. работодатель вправе отказать в предоставлении отпуска), и те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника.

К первой группе относятся отпуска, предоставляемые по семейным и другим уважительным причинам.

Ко второй группе относятся отпуска, предусмотренные частью 2 статьи 128 для отдельных категорий работников. В частности, к таким группам относятся работающие инвалиды, которым предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 60 календарных дней в году.

Таким образом, работодатель обязан на основании письменного заявления работающего инвалида предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году.

При этом отмечаем, что в статье 121 [ТК РФ]... речь идет об отпусках без сохранения заработной платы, предоставляемых по просьбе работника.

Письмо Роструда от 14.06.2012 N 854-6-1

...если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила 19 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни начиная с 15-го дня.

Если какие-либо периоды времени, в соответствии с ч. 2 ст. 121 [ТК РФ]... не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

ЗАМЕНА ОТПУСКА ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ БЕЗ УВОЛЬНЕНИЯ

Статья 126 ТК РФ

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет...

...

Не допускается замена денежной компенсацией... ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

ЗАЧЕМ СЧИТАТЬ ОТПУСКНОЙ СТАЖ

Статья 122 ТК РФ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

КАКИЕ ПЕРИОДЫ ВКЛЮЧАТЬ В ОТПУСКНОЙ СТАЖ

Статья 121 ТК РФ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299

Согласно ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

Статья 121 ТК РФ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

Письмо Минтруда России от 10.04.2019 N 14-2/В-260

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии со статьей 121 Кодекса.

Данная статья не содержит положений, прямо указывающих на включение времени простоя по вине работника либо работодателя либо по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Вместе с тем согласно части 1 данной статьи в указанный стаж включается, помимо времени фактической работы, также время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха.

Перечень обстоятельств, при которых работник фактически не работал (не исполнял свои трудовые обязанности), но за ним сохранялось место работы (должность), не является исчерпывающим.

Согласно статье 72.2 Кодекса под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Исходя из приведенных норм полагаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 04.06.2020 N 77/10-20669-ОБ/18-1299

Согласно ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

То есть если сотрудник был в отпуске без содержания более 14 дней (в Вашем случае - 30), то при расчете отработанного стажа не учитывают дни отпуска начиная с 15-го (в Вашем случае - 16).

Окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

При этом при заполнении приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику (унифицированная форма N Т-6, форма по ОКУД 0301005) в графе "за период работы" указывается дата условно не "с 1 июня 2019 г. по 31 мая 2020 г." а "с 16 июня 2019 г. по 15 июня 2020 г."

Дополнительно отмечаем, что время простоя также включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

СЧИТАЕМ ДНИ ОТПУСКА ЗА ВРЕДНОСТЬ**Статья 121 ТК РФ**

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Письмо Минтруда России от 25.02.2019 N 15-1/В-519

При этом согласно статье 121 Трудового кодекса в стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время, в него не могут быть включены периоды временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, обучения (повышения квалификации) и другие периоды, когда работник фактически не работал.

Статьей 91 Трудового кодекса определено понятие рабочего времени как времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора

должен исполнять трудовые обязанности, а также иных периодов времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В этой связи к фактически отработанному в соответствующих условиях времени в целях исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, следует относить рабочее время, в течение которого работник выполнял обязанности согласно трудовому договору на рабочем месте, на котором установлены вредные и (или) опасные условия труда (в частности, класс 4).

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе во вредных и (или) опасных условиях труда.

Порядок исчисления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда (с примерами расчетов) изложен в Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 (далее - Инструкция).

Согласно Инструкции в части, не противоречащей трудовому законодательству, полный дополнительный отпуск предоставляется рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев, если отработано менее 11 месяцев, то дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному во вредных условиях труда времени.

Одновременно следует отметить, что зависимость повышенного размера оплаты труда и сокращенной продолжительности рабочего времени (статьи 147 и 92 Трудового кодекса) от времени, фактически отработанного во вредных и (или) опасных условиях труда, нормами трудового законодательства не установлена.

СТАЖ ДЛЯ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО ОТПУСКА, ПРЕДШЕСТВУЮЩЕГО ДЕКРЕТУ ИЛИ СЛЕДУЮЩЕГО ПОСЛЕ НЕГО

Статья 260 ТК РФ

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

Письмо Роструда от 18.03.2008 N 659-6-0

...для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска [перед уходом в отпуск по беременности и родам]... женщина должна подать заявление, приложив к нему соответствующий документ, подтверждающий беременность, а работодатель обязан такой отпуск предоставить.

Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1

2. ...[ТК РФ] не предусматривает предоставления... неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.

Статья 115 ТК РФ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Статья 121 ТК РФ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отпусков по уходу за ребенком...

Статья 122 ТК РФ

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.



Полезная информация в КонсультантПлюс

Вспомнить, как ПОСЧИТАТЬ СТАЖ, ДАЮЩИЙ ПРАВО НА ОТПУСК, можно с помощью **Типовой ситуации: «Как посчитать стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск (отпускной стаж)?»**

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСКНОЙ СТАЖ**
- перейти в текст Типовая ситуация: Как посчитать стаж, дающий право на отпуск

Информацию о том, каким КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ НЕЛЬЗЯ УСТАНОВЛИВАТЬ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ, можно найти с помощью **«Путеводителя по кадровым вопросам. Рабочее время»**

Как
найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ**
 - перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. Рабочее время»
- в Путеводителе Вы найдёте подробную информацию о том, кому и как устанавливается ненормированный рабочий день

Правильно рассчитать продолжительность дополнительного ОТПУСКА ПРИ РАБОТЕ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА поможет **Готовое решение: Как рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда (КонсультантПлюс, 2021)**

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК ЗА ВРЕДНОСТЬ**
- перейти в Готовое решение: Как рассчитать продолжительность дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда (КонсультантПлюс, 2021)
- в Готовом решении Вы найдете порядок расчета продолжительности дополнительного отпуска при работе с вредными условиями труда с удобными формулами и практическими примерами

2. Предоставление, продление и перенос ежегодного отпуска

- ТК РФ, статья 112, 117, 120, 122, 123, 124, 125, 126, 136, 137, 236, 255, 260, 267, 286
- КоАП РФ, статья 5.27

Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ

ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ: МНОГОДЕТНЫЕ РОДИТЕЛИ

Федеральный закон от 09.03.2021 N 34-ФЗ "О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации"

Внести в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2018, N 42, ст. 6374) изменения, заменив слова "до двенадцати лет" словами "до восемнадцати лет", дополнить словами "до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет".

Статья 262.2 ТК РФ (ред., действовавшая до 31.12.2020)

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Статья 5 ТК РФ

Нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать настоящему Кодексу.

Статья 12 ТК РФ

Локальный нормативный акт либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

<...>

вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ:

ВНЕШНИЕ СОВМЕСТИТЕЛИ, СУПРУГИ ВОЕННЫХ, БЕРЕМЕННЫЕ И ОСТАЛЬНЫЕ

Статья 286 ТК РФ

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Федеральный закон от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"

Статья 11

11. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680

Согласно части 2 статьи 286 Кодекса если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Специфика работы по совместительству состоит в том, что условия такой работы изначально поставлены в зависимость от наличия у работника основной работы.

Отсюда и общий подход к решению проблемы: работодатель по работе по совместительству обязан учитывать наличие у работника основной работы - применяя особый режим труда и отдыха работника, в частности, разрешить увеличить продолжительность отпуска (пусть и путем предоставления отпуска без сохранения заработной платы); работодатель по основному месту работы ограничен лишь обязанностью предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск установленной продолжительности.

Письмо Минтруда России от 26.03.2021 N 14-2/ООГ-2680

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска совместителю в иной период (не одновременно с отпуском по основной работе), в том числе и по просьбе работника, не гарантирует последнему (работнику), что он сможет полноценно использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в натуре. Другими словами, находясь в отпуске по основному месту работы, работник будет продолжать работать по совместительству, и наоборот.

Оплата ежегодного отпуска по работе по совместительству производится в общем порядке.

Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439

Таким образом, по заявлению работника, имеющего право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть ему предоставлен в указанный им период. Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию работника.

Запрета на внесение изменений в график отпусков в течение текущего календарного года трудовое законодательство не содержит.

Статья 122 ТК РФ

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

<...>

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

Статья 262.1 ТК РФ

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Статья 267 ТК РФ

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ "О донорстве крови и ее компонентов"

Статья 23

1. Доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком "Почетный донор России" в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, и имеют право на следующие меры социальной поддержки:

1) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с трудовым законодательством;

Закон РФ от 15.05.1991 N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС"

Статья 14

Гражданам, указанным в пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 настоящего Закона, гарантируются:

5) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

Статья 15

Гражданам, указанным в пункте 4 части первой статьи 13 настоящего Закона, предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные пунктами 4, 6, 7, 9 - 12, 14 части первой статьи 14 настоящего Закона и пунктом 2 части первой настоящей статьи. Кроме того, им гарантируются:

1) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время;

Федеральный закон от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах"

Статья 14

1. Инвалидам войны предоставляются следующие меры социальной поддержки:

17) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней в году. Инвалидам войны I и II групп при недостаточности ежегодного и ежегодного дополнительного отпусков для лечения и проезда в санаторно-курортные организации и обратно разрешается выдавать листки временной нетрудоспособности на необходимое число дней и производить выплату пособий по государственному социальному страхованию независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка;

Статья 15

1. Участникам Великой Отечественной войны из числа лиц, указанных в подпунктах "а" - "ж" и "и" подпункта 1 пункта 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

13) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

Статья 16

1. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 1 - 4 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

11) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

2. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпункте 5 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

4) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

3. Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 6 и 7 пункта 1 статьи 3 настоящего Федерального закона, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

3) использование ежегодного отпуска в удобное для них время;

Статья 17

Военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период, предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

Статья 18

1. Лицам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда", и лицам, награжденным знаком "Житель осажденного Севастополя", предоставляются следующие меры социальной поддержки:

9) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

Статья 19

1. Лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог, в качестве мер социальной защиты предоставляются следующие меры социальной поддержки:

10) использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году;

ЗАЧЕМ НУЖЕН ГРАФИК ОТПУСКОВ

Статья 123 ТК РФ

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 01.02.2021 N 77/7-1899-21-ОБ/10-3366-ОБ/18-1193

Согласно ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Исключение - если у вас микропредприятие и вы отказались полностью или частично принимать локальные нормативные акты, в том числе график отпусков. В этом случае график отпусков можно заменить на письменное соглашение между вами и работником, указав это в соответствующем пункте трудового договора по типовой форме. Это следует из ч. 1 ст. 309.1, ст. 309.2 ТК РФ, письма Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1.

График отпусков является локальным нормативным актом. Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принятым в организации графиком отпусков отдельно не установлена.

В соответствии со статьей 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Конкретный срок составления графика отпусков законом не установлен. Вам надо составить его заблаговременно, чтобы успеть утвердить график не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

График на 2021 год должен был утвержден не позднее 17 декабря 2020 г.

Если организация создана в течение 2021 г., то график отпусков на текущий год составляется и дополняется по мере найма работников.

Статья 5.27 КоАП РФ

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1

Письмо Роструда от 01.08.2012 N ПГ/5883-6-1

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов (статья 123 Кодекса).

График отпусков является локальным нормативным актом.

Обязанность работодателя знакомить работников под роспись с принятым в организации графиком отпусков отдельно не установлена.

В соответствии со статьей 22 Кодекса работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Письмо Минтруда России от 09.04.2020 N 14-2/В-395

В соответствии с частью 1 статьи 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 Кодекса).

Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17786

В соответствии с частью 1 статьи 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Вместе с тем при составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать право отдельных категорий работников использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года в случаях, предусмотренных Кодексом или иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Так, статьей 262.2 Кодекса установлено, что работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

С нашей точки зрения, при составлении графика отпусков работникам, имеющим право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года, следует указывать дату начала отпуска.

Впоследствии работник может поменять дату начала отпуска, заблаговременно подав заявление. Работодатель не вправе отказать такому работнику в изменении даты начала отпуска.

Письмо Роструда от 09.03.2021 N ПГ/03709-6-1

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 ТК РФ).

ОФОРМЛЯЕМ ГРАФИК ОТПУСКОВ

Письмо Минтруда России от 27.02.2020 N 14-2/ООГ-1439

С нашей точки зрения, в целях соблюдения трудового законодательства Российской Федерации, а также обеспечения права работника на выплату заработной платы своевременно и в полном размере работодатель вправе установить разумный срок для подачи заявления на ежегодный оплачиваемый отпуск работниками, имеющими право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года.

Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации"

Статья 21.1

2. Сроки хранения архивных документов независимо от места их хранения исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором они были закончены делопроизводством (в значении, предусмотренном пунктом 17 статьи 3 настоящего Федерального закона).

Приказ Росархива от 20.12.2019 N 237 "Об утверждении Инструкции по применению Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"

4.1. Сроки хранения архивных документов независимо от места их хранения исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором они были закончены делопроизводством. Временные сроки хранения реестров, книг, журналов исчисляются с 1 января года, следующего за годом, в котором было завершено их ведение.

Приказ Росархива от 20.12.2019 N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения"

II. Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения

Номер статьи	Вид документа	Срок хранения документа <1>	Примечания
1	2	3	4
453.	Графики отпусков	3 года	

Письмо Росархива от 13.03.2020 N Р/М-479

Приказ Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236 "Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения" (далее - Перечень) обратной силой не обладает, вступил в силу 18 февраля 2020 г.

Сроки хранения документов, установленные Перечнем, применяются ко всем документам, законченным в делопроизводстве, в том числе до вступления в силу приказа Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236, за исключением тех документов, которые уже внесены в описи дел постоянного хранения и акты о выделении к уничтожению документов, не подлежащих хранению, утвержденные в установленном порядке до вступления в силу приказа Росархива от 20 декабря 2019 г. N 236.

ОФОРМЛЯЕМ ОТПУСК РАБОТНИКА

Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Однако помимо этого работодатель должен известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (часть третья статьи 123 ТК РФ).

Таким образом, по ТК РФ работодатель обязан предоставить документ, в данном случае это уведомление, сотруднику за 14 суток до начала положенного отдыха. Эта обязанность должна быть исполнена не только для тех, кто уходит в очередной отпуск по графику, но и для работников, которые решили взять дополнительный отдых. Данный документ может быть сформирован в свободной форме.

КАК ОЗНАКОМИТЬ РАБОТНИКОВ С ГРАФИКОМ ОТПУСКОВ И ИЗВЕСТИТЬ О НАЧАЛЕ ОТПУСКА **Статья 123 ТК РФ**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [ст. 372 ТК РФ]... для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

....О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1

...часть 3 статьи 123 ТК РФ требует от работодателя извещения каждого работника под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

формы и способы выполнения данного требования работодатель определяет самостоятельно, это могут быть отдельные извещения работникам, ознакомительные листы и ведомости и т.п. Также считаем допустимым внести изменения в форму N Т-7, дополнив ее графами 11, 12. В одной из них работник сможет расписаться в том, что дата начала отпуска ему известна, а в другой - указать дату уведомления о начале отпуска.

В КАКОЙ СРОК НАДО ВЫПЛАТИТЬ ОТПУСКНЫЕ И ЧЕМ ГРОЗИТ ИХ НЕСВОЕВРЕМЕННАЯ ВЫПЛАТА

Статья 136 ТК РФ

...

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Письмо Роструда от 30.07.2014 N 1693-6-1

Из системного толкования ... норм ТК РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

Статья 236 ТК РФ

Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1

3. ...считаем, нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать расчетный листок работнику при выплате отпускных сумм.

При начислении и выплате работникам второй части заработной платы (как правило, в конце месяца) всем должны быть выданы расчетные листки, и в том числе работнику, ушедшему в отпуск, в которых будет содержаться информация об общей денежной сумме, подлежащей выплате (уже выплаченной).

Статья 124 ТК РФ

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска... работодатель... обязан перенести... отпуск на другой срок...

Статья 5.27 КоАП РФ

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3,4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

.....

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений,.....

ПОЧЕМУ ВАЖНО ОТСЛЕЖИВАТЬ, СВОЕВРЕМЕННО ЛИ РАБОТНИКИ ОТГУЛИВАЮТ ОТПУСКА **Статья 122 ТК РФ**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Статья 124 ТК РФ

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Статья 5.27 КоАП РФ

Письмо Роструда от 08.06.2007 N 1921-6

В силу различных причин работники имеют неиспользованные ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды. При этом за ними сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

В течение календарного года работник может использовать несколько отпусков. Этот вопрос решается по соглашению между работником и работодателем или графиком отпусков.

КАК ПРАВИЛЬНО РАЗДЕЛИТЬ ОТПУСК НА ЧАСТИ

Статья 125 ТК РФ

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Статья 112 ТК РФ

Нерабочими праздничными днями в [РФ]... являются:

.....

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день...

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства [РФ]...

Статья 120 ТК РФ

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

+ Постановление Правительства.... о переносе выходных дней

КОГДА ОТПУСК НАДО ПРОДЛЕВАТЬ ИЛИ ПЕРЕНОСИТЬ

Статья 124 ТК РФ

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
временной нетрудоспособности работника.

исполнения работником во время... отпуска государственных обязанностей...

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Статья 137 ТК РФ

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда [ч. 3 ст. 155 ТК РФ]... или простое [ч. 3 ст. 157 ТК РФ]...

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"

Статья 1.2

Статья 1.4

Письмо Роструда от 24.12.2020 N ПГ/59245-6-1

Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех работников. Однако помимо этого работодатель должен известить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (часть третья статьи 123 ТК РФ).

Таким образом, по ТК РФ работодатель обязан предоставить документ, в данном случае это уведомление, сотруднику за 14 суток до начала положенного отдыха. Эта обязанность должна быть исполнена не только для тех, кто уходит в очередной отпуск по графику, но и для работников, которые решили взять дополнительный отдых. Данный документ может быть сформирован в свободной форме.

Письмо Минтруда России от 26.10.2018 N 14-2/ООГ-8536

Исходя из вопроса, указанного в обращении, можно сделать вывод, что при получении листка нетрудоспособности по уходу за больным ребенком в период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске отпуск не продлевается.

Следует отметить, что исходя из своих финансовых возможностей организация самостоятельно может определить дополнительные размеры возмещения расходов, связанных с нахождением работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, закрепив их в коллективном договоре либо в локальном нормативном акте.

Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации), отпуск на число дней болезни не продлевается.

Изыавив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим от-

пуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 124 Кодекса.

Письмо Роструда от 07.12.2020 N ПГ/56467-6-1

Таким образом, в случае заболевания (травмы) работника и представления им к оплате листка нетрудоспособности, оформленного в установленном порядке, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на количество календарных дней временной нетрудоспособности (с учетом выходных и праздничных дней), совпавших с периодом отпуска, либо по согласованию с работником перенесен на другой срок.

КАК ОФОРМИТЬ ПРОДЛЕНИЕ ИЛИ ПЕРЕНОС ОТПУСКА

"Правила об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169)

18. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником.

Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

Эти дни оплачиваются нанимателем в случае, если по закону или договору он обязан был выплатить заработную плату работника за время исполнения государственной или общественной обязанности или за время ареста.

При удлинении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни нанимателем не оплачиваются.

Пример 1. Работник ушел в отпуск 15 сентября, сроком на месяц. С 1 по 10 октября он болел и получил больничный листок и пособие от страховой кассы. Отпуск ему должен быть продлен до 25 октября, без оплаты нанимателем, так как благодаря выдаче пособия добавочные дни уже оказались оплаченными при предоставлении отпуска. Но если работник не получил больничного листка, отпуск продлению не подлежит.

Пример 2. Работник, будучи в отпуске, был вызван на 3 дня в суд экспертом. Отпуск должен быть продлен на 3 дня с оплатой за эти дни по среднему заработку.

ОТЗЫВ ИЗ ОТПУСКА ПО ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ НЕОБХОДИМОСТИ

Статья 125 ТК РФ

... Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Письмо Минтруда России от 03.10.2019 N 14-2/ООГ-7286

Считаем, что отзыв работника из отпуска возможен с обязательным соблюдением требований, установленных частью 1 статьи 125 Кодекса, и работник не будет лишен возможности использовать как минимум 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска подряд.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

КОГДА МОЖНО ЗАМЕНИТЬ ОТПУСК ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИЕЙ

Статья 126 ТК РФ

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных [ТК РФ]).

Статья 117 ТК РФ

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, [условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда]... составляет 7 календарных дней.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника [оформленного в виде]...отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает [7 календарный дней], может быть заменена... денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.



Полезная информация в КонсультантПлюс

Как
найти

ПЕРЕЧЕНЬ ЛЬГОТНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, которые имеют право на **ОТПУСК В УДОБНОЕ ДЛЯ НИХ ВРЕМЯ** можно найти в **Электронном журнале «Азбука права»** с помощью Быстрого поиска

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСК В УДОБНОЕ ВРЕМЯ**
- перейти в текст Ситуации: «Каким работникам отпуск предоставляется в удобное для них время?»
- в Ситуации Вы найдёте перечень льготных категорий работников, содержащийся в разных документах и объединенный в одной ситуации для экономии времени

Как
найти

Правильно составить **ГРАФИК ОТПУСКОВ** поможет **«Путеводитель по кадровым вопросам. График отпусков»**

- перейти в Быстрый поиск и набрать - **ГРАФИК ОТПУСКОВ**
- перейти в текст «Путеводителя по кадровым вопросам. График отпусков»
- в Путеводителе Вы найдете подробные разъяснения о правилах составления графика отпусков, форму графика отпусков (Т-7) и ознакомитесь с образцом его заполнения

Как
найти

Правильно **РАССЧИТАТЬ И УЧЕСТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРПЛАТЫ** поможет **Типовая ситуация: «Как рассчитать и учесть компенсацию за задержку заработной платы»**

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **РАСЧЕТ КОМПЕНСАЦИИ ЗАДЕРЖКА ЗАРПЛАТЫ**
- перейти в Готовое решение: Как рассчитать компенсационную выплату за задержку заработной платы
- перейти в Типовую ситуацию: «Как рассчитать и учесть компенсацию за задержку заработной платы»

Как
найти

Разобраться в вопросе **ЗАМЕНЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА КОМПЕНСАЦИЕЙ** поможет **Типовая ситуация: «Как заменить дополнительный отпуск компенсацией»**

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ЗАМЕНА КОМПЕНСАЦИЕЙ**
- перейти в **Путеводитель по кадровым вопросам. Замена отпуска денежной компенсацией**

Вспомнить, как **ОФОРМИТЬ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА**, можно с помощью Типовой ситуации: Как оформить предоставление отпуска (Издательство "Главная книга", 2021)

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОФОРМЛЕНИЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКА**
- перейти в текст Типовой ситуации: Как оформить предоставление отпуска (Издатель-

ство "Главная книга", 2021)

- в Типовой ситуации Вы найдете порядок оформления отпуска и образцы необходимых документов
-

Унифицированная форма № Т-7
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа» (ООО «Альфа») (наименование организации)	Форма по ОКУД по ОКПО				
	<table border="1" style="width: 100%;"><tr><td style="width: 50%;">Код</td><td style="width: 50%;">0301020</td></tr><tr><td></td><td>01234567</td></tr></table>	Код	0301020		01234567
Код	0301020				
	01234567				

Мнение выборного профсоюзного органа
от " " 20 г. № учтено

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель Генеральный директор
(должность)
Иванов И.И.
(расшифровка подписи)

Номер документа	Дата составления	На год
36	17.12.2020	2021

ГРАФИК ОТПУСКОВ

" 17 " декабря 20 20 г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия) по штатному расписанию	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	ОТПУСК					Примечание
				количество календарных дней	дата		перенесение отпуска		
					запланированная	фактическая	основание (документ)	дата предполагаемого отпуска	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Администрация	Генеральный директор	Иванов Иван Иванович	001	31	08.04.2021				
Кадровая служба	Начальник отдела кадров	Фролов Николай Сергеевич	006	14 7 7	13.05.2021 12.08.2021 16.12.2021				
Бухгалтерия	Главный бухгалтер	Никанорова Елена Алексеевна	002	14 14	17.06.2021 16.09.2021				
Бухгалтерия	Бухгалтер	Петрова Екатерина Петровна	003	28	01.07.2021				

Руководитель кадровой службы Начальник отдела кадров
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)
Фролов Н.С.

ООО "Альфа"

Главному бухгалтеру
Никаноровой Е.А.

УВЕДОМЛЕНИЕ

03.06.2021

С 18.06.2021 вам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Основание: график отпусков от 17.12.2020 N 36

Начальник отдела кадров

Фролов

Фролов Н.С.

С уведомлением ознакомлена
03.06.2021

Никанорова

Никанорова Е.А.

3. Считаем и выплачиваем отпускные

- ТК РФ, статьи 122, 136, 139, 153, 286
- КоАП РФ, статья 5.27
- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- Письмо Минтруда России от 18.05.2020 N 14-1/В-585
- Письмо Минтруда России от 21.02.2020 N 14-1/ООГ-1110
- Письмо Минтруда России от 26.07.2019 N 14-1/В-582
- Письмо Минтруда России от 05.09.2018 N 14-1/ООГ-7157
- Письмо Минтруда России от 27.04.2018 N 14-3/10/В-3162
- Письмо Минтруда России от 03.08.2016 N 14-1/ООГ-7105
- Письмо Минтруда России от 13.08.2015 N 14-1/В-608
- Письмо Минтруда России от 13.08.2014 N 17-3/В-383
- Письмо Минздравсоцразвития РФ от 13.10.2011 N 22-2/377012-772
- Письмо Роструда от 20.07.2020 N ТЗ/3780-6-1
- Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1
- Письмо Роструда от 23.10.2007 N 4319-6-1
- Информация Минтруда России "Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года"

ЧТО НУЖНО ДЛЯ РАСЧЕТА

Статья 139 ТК РФ

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

В соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

КАК ОПРЕДЕЛИТЬ РАСЧЕТНЫЙ ПЕРИОД

Статья 139 ТК РФ

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

В РАСЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ НЕТ ОТРАБОТАННЫХ ДНЕЙ

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения,

средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

Статья 122 ТК РФ

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Статья 286 ТК РФ

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

(НЕ)ОТРАБОТАННЫЕ ДНИ В РАСЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ

Статья 139 ТК РФ

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:<...>

- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

НЕРАБОЧИЕ ДНИ ПО УКАЗАМ ПРЕЗИДЕНТА В РАСЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ

Информация Минтруда России "Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года"

2.<...>Если же работник в период действия Указа не освобождался от работы и в таблице учета рабочего времени у него указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка.

Письмо Роструда от 20.07.2020 N ТЗ/3780-6-1

Если работники в период действия Указов и Закона не освобождались от работы и в таблице учета рабочего времени у них указаны рабочие дни, то этот период и суммы выплат за него учитываются при исчислении среднего заработка в установленном статьей 139 ТК РФ и Положением N 922 порядке.

Информация Минтруда России "Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года"

3. Если работник находится в отпуске, отпуск на период установленных Указом нерабочих дней не продлевается.

Поскольку в период нерабочих дней работникам сохраняется заработная плата, норма рабочего времени не уменьшается. Нерабочие дни, установленные Указом, относятся к отработанному времени как у тех работников, кто выходил на работу в этот период, так и у тех, кто был в режиме нерабочих дней с сохранением заработной платы.

Письмо Минтруда России от 18.05.2020 N 14-1/В-585

Принимая во внимание, что Указами в период с 30 марта по 8 мая 2020 г. установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка для случаев, предусмотренных ТК РФ, время и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с подпунктом "е" пункта 5 Положения N 922 не учитываются.

Письмо Роструда от 20.07.2020 N ТЗ/3780-6-1

Учитывая вышеизложенное, а также то обстоятельство, что Указами и законом установлены нерабочие дни, полагаем, что при исчислении среднего заработка период, когда работник освобождался от работы и суммы, фактически начисленные за этот период в соответствии с подпунктом "е" пункта 5 Положения N 922 не учитываются.

Стоит отметить, что данная норма применяется в отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указами и Законом.

Информация Минтруда России "Рекомендации работникам и работодателям по нерабочим дням в мае 2021 года"

2.<...>При определении размера средней заработной платы (среднего заработка) в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочие дни с 4 по 7 мая 2021 г. и сохраненная заработная плата за этот период не учитываются согласно подпункту "е" пункта 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

Обращаем внимание, данная норма применяется в отношении тех работников, которые были освобождены от работы в соответствии с Указом.

ВЫПЛАТЫ, КОТОРЫЕ НАДО ВКЛЮЧАТЬ В РАСЧЕТ

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

- а) заработная плата, начисленная работнику по тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
- б) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам;
- в) заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ, оказания услуг), или комиссионное вознаграждение;
- г) заработная плата, выданная в неденежной форме;
- д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, государственные должности муниципальной службы, государственные должности государственной службы;

ской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям профессиональных образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

Письмо Минздравсоцразвития РФ от 13.10.2011 N 22-2/377012-772

Поскольку при исчислении среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ), то в расчет среднего заработка будут включаться премии и вознаграждения (в том числе выплаты в связи с празднованием профессиональных праздников, юбилейных и памятных дат и по итогам работы), которые отражены в положениях об оплате (премировании) работников организации, независимо от периодичности выплат, при условии начисления их в расчетном периоде.

Письмо Роструда от 23.10.2007 N 4319-6-1

При исчислении средней заработной платы работодатель может учесть все начисленные в расчетном периоде премии, предусмотренные системой оплаты труда и закрепленные в положении об оплате труда или положении о премировании. Исключение составляют премии, выплачиваемые в организации вне системы оплаты труда (разовые премии), например, к юбилейным датам, праздникам, за выполнение срочной работы вне должностных обязанностей и т.д. Учитывать их при исчислении средней заработной платы оснований нет.

Письмо Минтруда России от 03.08.2016 N 14-1/ООГ-7105

Однако необходимо учитывать, что согласно пункту 3 Положения для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), то есть те, которые не соответствуют понятию "заработная плата" согласно статье 129 ТК РФ.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

КАКИЕ ВЫПЛАТЫ НЕ НАДО ВКЛЮЧАТЬ В РАСЧЕТ

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;
- б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;
- г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;
- д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Письмо Минтруда России от 03.08.2016 N 14-1/ООГ-7105

Доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности, по нашему мнению, являются выплатами социального характера, предусматривающими возмещение утраченного заработка во время нетрудоспособности работника.

Таким образом, полагаем, что доплаты между средней заработной платой и пособием по временной нетрудоспособности не могут быть включены в расчет среднего заработка.

Письмо Минтруда России от 03.08.2016 N 14-1/ООГ-7105

Однако необходимо учитывать, что согласно пункту 3 Положения для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), то есть те, которые не соответствуют понятию "заработная плата" согласно статье 129 ТК РФ.

Письмо Минтруда России от 13.08.2014 N 17-3/В-383

Так как обязательства работодателя по выплате вознаграждения по гражданско-правовым договорам носят гражданско-правовой характер, то указанное вознаграждение нельзя признать выплатой, предусмотренной системой оплаты труда, соответственно, оно не подлежит включению в расчет среднего заработка.

ВЫПЛАТЫ ЗА КОМАНДИРОВКИ: ОДНИ БЕРЕМ, ДРУГИЕ – НЕТ

Письмо Минтруда России от 13.08.2015 N 14-1/В-608

Таким образом, время нахождения работника в служебной командировке, в том числе время привлечения к работе в период командировки ввиду необходимости в выходные или праздничные дни, а также начисленные за это время суммы исключаются при исчислении среднего заработка.

Письмо Минтруда России от 03.08.2016 N 14-1/ООГ-7105

Что касается доплаты между окладом и средней заработной платой в период командировки, считаем, что, если организация предусмотрела системой оплаты труда выплату за нахождение в командировке (отразив ее в трудовом договоре работника), которая включена в фонд оплаты труда и учитывается при определении сумм страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации и Пенсионный фонд Российской Федерации, данную выплату можно рассматривать как часть заработной платы и учитывать при расчете среднего заработка.

Статья 153 ТК РФ

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере <...>

Письмо Минтруда России от 21.02.2020 N 14-1/ООГ-1110

Таким образом, день отъезда, приезда работника в командировку в выходной день, а также привлечение его к работе в выходной день необходимо компенсировать по правилам, установленным статьей 153 ТК РФ. Так, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в том числе работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Письмо Минтруда России от 13.08.2015 N 14-1/В-608

Таким образом, время нахождения работника в служебной командировке, в том числе время привлечения к работе в период командировки ввиду необходимости в выходные или праздничные дни, а также начисленные за это время суммы исключаются при исчислении среднего заработка.

Письмо Минтруда России от 27.04.2018 N 14-3/10/В-3162

В свою очередь, в пунктах 3 и 5 Положения указаны выплаты, которые не учитываются при исчислении средней заработной платы. Например, согласно пункту 5 Положения при исчислении среднего заработка не учитываются премии, начисленные работнику за время, когда за ним сохранялся средний заработок (например, за время командировки).

ОСОБАЯ СИТУАЦИЯ 1: ОТПУСКНЫЕ ИЗ ЗАРПЛАТЫ МЕСЯЦА ИЛИ ОКЛАДА

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

ОСОБАЯ СИТУАЦИЯ 2: ОПЛАТА ОТПУСКА В РАБОЧИХ ДНЯХ

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

ВЫПЛАТА ОТПУСКНЫХ

Статья 136 ТК РФ

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Письмо Минтруда России от 05.09.2018 N 14-1/ООГ-7157

Согласно части 9 статьи 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Данной нормой установлен минимальный срок, за который должен быть оплачен отпуск.

Предусмотренная указанной статьей обязанность работодателя по оплате отпуска не позднее чем за три дня до его начала относится к числу условий, установленных законодательством. Это условие не может быть ухудшено ни по соглашению сторон, ни на основании коллективного договора.

Таким образом, по нашему мнению, при уходе работника в отпуск в понедельник отпускные должны быть выплачены не позднее четверга предыдущей недели.

Письмо Минтруда России от 26.07.2019 N 14-1/В-582

В соответствии со статьей 236 Кодекса при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Письмо Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1

В соответствии с частью девятой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. <...>

Из системного толкования <...> норм ТК РФ следует, что сроки для оплаты отпуска исчисляются в календарных днях.

Таким образом, в срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни (часть третья статьи 14 ТК РФ). При этом необходимо учитывать, что в соответствии с частью 8 статьи 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня.

Вместе с тем ТК РФ не запрещает производить выплату отпускных в более ранний срок.

Статья 136 ТК РФ

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Статья 5.27 КоАП РФ

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.



Полезная информация в КонсультантПлюс

Правильно рассчитать ОТПУСКНЫЕ РАБОТНИКУ, КОТОРЫЙ ПРОРАБОТАЛ МЕНЕЕ ШЕСТИ МЕСЯЦЕВ, поможет **Вопрос: Как рассчитать отпускные работнику, который отработал менее шести месяцев? (Консультация эксперта, 2021)**

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСКНЫЕ МЕНЕЕ 6 МЕСЯЦЕВ**
 - перейти в Вопрос: Как рассчитать отпускные работнику, который отработал менее шести месяцев? (Консультация эксперта, 2021)
 - в Консультации эксперта Вы найдете порядок расчета отпускных работнику, который проработал менее шести месяцев, а также практический пример

Правильно рассчитать ОТПУСКНЫЕ ПРИ НЕРАБОЧИХ ДНЯХ поможет **Готовое решение: Как рассчитать средний заработок для оплаты отпусков (КонсультантПлюс, 2021)**

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ОТПУСКНЫЕ НЕРАБОЧИЕ ДНИ**
 - перейти в Готовое решение: Как рассчитать средний заработок для оплаты отпусков (КонсультантПлюс, 2021)
 - в Готовом решении Вы найдете порядок расчета отпускных при нерабочих днях с удобной формулой

Практические примеры

Практический пример 1

Работница была в отпуске по беременности и родам с 09.04.2018 по 26.08.2018 и в отпуске по уходу за ребенком с 27.08.2018 по 21.06.2021. Ей предоставлен очередной отпуск с 22.06.2021 на 28 дней. Определим расчетный период для отпускных.

Решение

В 12 календарных месяцах до начала отпуска, то есть с июня 2020 года по май 2021 года, у сотрудницы нет отработанных дней. Период отпуска по уходу за ребенком и отпуска по беременности и родам, с апреля 2018 года по июнь 2021 года, полностью отбрасывается. Расчетный период для отпускных - с 01.04.2017 по 31.03.2018.

Практический пример 2

Работник уходит в отпуск с 18.06.2021 на 14 дней. Расчетный период с 01.06.2020 по 31.05.2021. В нем работник был в отпуске 14 дней с 06.07.2020 по 19.07.2020 и болел 7 дней с 08.02.2021 по 14.02.2021. Остальные месяцы расчетного периода отработаны полностью. Необходимо определить количество отработанных календарных дней для подсчета среднедневного заработка.

Решение

В расчетном периоде полностью отработаны 10 месяцев: июнь 2020 года, 6 месяцев с августа 2020 года по январь 2021 года, 3 месяца с марта по май 2021 года. В пересчете на календарные дни это 293 дня ($10 \text{ мес.} \times 29,3 \text{ дн.} = 293 \text{ дн.}$).

Количество отработанных календарных дней за июль 2020 года - 16,07, за февраль 2021 года - 21,98. ($(31 \text{ дн.} - 14 \text{ дн.}) / 31 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 16,07 \text{ дн.}$; $(28 \text{ дн.} - 7 \text{ дн.}) / 28 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 21,98 \text{ дн.}$).

Общее количество отработанных дней в расчетном периоде - 331,05 дн. ($293 \text{ дн.} + 16,07 \text{ дн.} + 21,98 \text{ дн.} = 331,05 \text{ дн.}$).

Практический пример 3

Работник уходит в отпуск с 17.05.2021 на 14 дней. Расчетный период - с 01.05.2020 по 30.04.2021. В это время работник не был в отпуске или на больничном. В 2020 году компания с сохранением зарплаты не работала 3 дня с 06.05.2020 по 08.05.2020, 1 день 24.06.2020 и 1 день 01.07.2020.

Необходимо определить количество отработанных календарных дней для подсчета среднего дневного заработка.

Решение

В расчетном периоде полностью отработаны 9 месяцев: с августа 2020 года по апрель 2021 года, это 263,7 дня в пересчете на календарные дни ($9 \text{ мес.} \times 29,3 = 263,7 \text{ дн.}$).

Количество отработанных календарных дней в не полностью отработанных месяцах 2020 года:

- май – 26,46 дн. ($(31 \text{ дн.} - 3 \text{ дн.}) / 31 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 26,46 \text{ дн.}$);

- июнь – 28,32 дн. ($(30 \text{ дн.} - 1 \text{ дн.}) / 30 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 28,32 \text{ дн.}$);

- июль – 28,35 дн. ($(31 \text{ дн.} - 1 \text{ дн.}) / 31 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 28,35 \text{ дн.}$).

Общее количество отработанных дней в расчетном периоде – 346,83 дн. ($263,7 \text{ дн.} + 26,46 \text{ дн.} + 28,32 \text{ дн.} + 28,35 \text{ дн.} = 346,83 \text{ дн.}$).

Практический пример 4

Работник уходит в отпуск с 18.06.2021 на 14 дней. Расчетный период с 01.06.2020 по 31.05.2021. Сотрудник был в отпуске 14 дней с 06.07.2020 по 19.07.2020 и болел 7 дней с 08.02.2021 по 14.02.2021. Остальные месяцы расчетного периода отработаны полностью. За это время ему начислена зарплата 450 000 руб., отпускные 34 000 руб. и больничный 18 257 руб.

Необходимо рассчитать отпускные работника.

Решение

В расчетном периоде полностью отработаны 10 месяцев: июнь 2020 года, 6 месяцев с августа 2020 года по январь 2021 года, 3 месяца с марта по май 2021 года. Это 293 дня в пересчете на календарные дни ($10 \text{ мес.} \times 29,3 \text{ дн.} = 293 \text{ дн.}$).

Количество отработанных календарных дней за июль 2020 года - 16,07, за февраль 2021 года - 21,98 ($(31 \text{ дн.} - 14 \text{ дн.}) / 31 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 16,07 \text{ дн.}$; $(28 \text{ дн.} - 7 \text{ дн.}) / 28 \text{ дн.} \times 29,3 \text{ дн.} = 21,98 \text{ дн.}$).

Общее количество отработанных календарных дней в расчетном периоде - 331,05 дн. ($293 \text{ дн.} + 16,07 \text{ дн.} + 21,98 \text{ дн.} = 331,05 \text{ дн.}$).

Общая сумма выплат для расчета отпускных – 450 000 руб., больничные и отпускные в расчет не включаются. Надо разделить общую сумму выплат на количество отработанных календарных дней в расчетном периоде - так получится средний дневной заработок - 1359,31 руб. ($450\,000 \text{ руб.} / 331,05 \text{ дн.} = 1359,31 \text{ дн.}$).

Средний дневной заработок умножаем на количество дней отпуска и получаем сумму отпускных 19 030,34 руб. ($1\,359,31 \text{ руб.} \times 14 \text{ дн.} = 19\,030,34 \text{ дн.}$).

Практический пример 5

Работник трудится с 01.10.2020. С первого дня работы и до 31.03.2021 был в командировке. Уходит в отпуск с 26.04.2021 на 14 календарных дней. В расчетном периоде с 01.10.2020 по 31.03.2021 отработанных дней нет. Зарплата за время с 01.04.2021 по 25.04.2021 - 38 000 руб. Других исключаемых периодов нет.

Определим отпускные работника.

Решение

Расчетный период для отпускных сдвигается на время с 01.04.2021 по 25.04.2021. В пересчете на календарные дни человек отработал 24,42 дня (25 дн. / 30 дн. x 29,3 дн. = 24,42 дн.). Среднедневной заработок – 1 556,10 руб., отпускные - 21 785,42 руб. (38 000 руб. / 24,42 дн. = 1556,10 руб.; 1556,10 руб. x 14 дн. = 21 785,42 руб.).

Поскольку отпускные нужно перечислить за три дня до начала отпуска - до 22.04.2021, рассчитать их придется заранее, до начисления заработной платы за вторую половину апреля. В конце месяца следует пересчитать отпускные и, если нужно, доплатить разницу.

Практический пример 6

Работник уходит в отпуск за вредность с 12.10.2021 на 10 рабочих дней. За расчетный период с 01.10.2020 по 30.09.2021 начислены зарплата 600 000 руб., отпускные 62 100 руб. и больничный 12 900 руб. Работник болел с 13.03.2021 по 24.03.2021 (12 календарных дней, 2 воскресенья, 10 рабочих дней) и был в отпуске с 02.07.2021 по 29.07.2021 (28 календарных дней, 4 воскресенья, 24 рабочих дня).

Необходимо рассчитать отпускные.

Решение

Из расчетного периода исключают время больничного – 10 рабочих дней и отпуск – 24 рабочих дня. Количество отработанных дней за расчетный период по календарю шестидневной рабочей недели - 266 (300 дн. - 10 дн. - 24 дн. = 266 дн.).

Сумма выплат для расчета отпускных - 600 000 руб., так как отпускные и больничный исключаются. Средний дневной заработок - 2255,64 руб., отпускные - 22 556,40 руб. (600 000 руб. / 266 дн. = 2255,64 руб.; 2255,64 руб. x 10 дн. = 22 556,40 руб.).

Ф о р м у л а 1

Расчет количества дней в не полностью отработанном месяце

$$\boxed{\text{Количество дней в не полностью отработанном месяце}} = \boxed{\text{Количество отработанных дней в месяце}} / \boxed{\text{Число календарных дней в месяце}} \times 29,3$$

Ф о р м у л а 2

Расчет среднего дневного заработка

$$\boxed{\text{Средний дневной заработок}} = \boxed{\text{База для отпускных за расчетный период}} / \boxed{\text{Количество отработанных дней за расчетный период}}$$

Ф о р м у л а 3

Расчет отпускных

$$\boxed{\text{Отпускные}} = \boxed{\text{Средний дневной заработок}} \times \boxed{\text{Количество календарных дней отпуска}}$$

Учет премий и повышения зарплаты в расчете среднего заработка»

- Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"
- Письмо Минтруда России от 15.10.2015 N 14-1/В-847
- Письмо Минтруда России от 18.08.2015 N 14-1/В-623

- Письмо Минздравсоцразвития РФ от 26.06.2008 N 2337-17
- Письмо Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2008 N 535-17
- Письмо Роструда от 13.02.2007 N 317-6-1

**РАЗОВЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ПРЕМИИ,
НАЧИСЛЕННЫЕ В РАСЧЕТНОМ ПЕРИОДЕ, А ТАКЖЕ ПРЕМИИ ЗА ГОД**

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке: ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

<...>

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, - фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

<...>

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

Письмо Роструда от 13.02.2007 N 317-6-1

Согласно абз. 4 п. 14 Положения вознаграждение по итогам работы за год, начисленное за предшествующий календарный год, учитывается в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения, если расчетный период отработан полностью.

Таким образом, при расчете среднего заработка для отпусков, предоставлявшихся в 2006 г., учитывалось вознаграждение по итогам работы за 2005 г. независимо от времени его начисления. При предоставлении отпусков в 2007 г. вознаграждение по итогам работы за 2005 г. не учитывается.

КОРРЕКТИРОВКА ПРЕМИЙ С УЧЕТОМ ОТРАБОТАННОГО ВРЕМЕНИ

Письмо Минздравсоцразвития РФ от 26.06.2008 N 2337-17

В соответствии с ч. 2 п. 15 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922, в случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 5 настоящего Положения, не пересчитываются пропорционально отработанному времени только премии и вознаграждения, которые начислены за фактически отработанное время за месяцы расчетного периода. Иные премии и вознаграждения в этом случае учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, путем деления фактически начисленной суммы премиальных выплат, подлежащих пересчету, на количество рабочих дней по календарю пятидневной (шестидневной) рабочей недели в расчетном периоде по норме и умножения на количество рабочих дней по календарю пятидневной (шестидневной) рабочей недели, приходящихся на отработанное время, а не пропорционально фактически отработанному времени в периоде, за который начислена премия.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

15. <...>

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

**ПРЕМИЯ БЕЗ УЧЕТА ОТРАБОТАННОГО ВРЕМЕНИ И ЗА ПЕРИОД,
ВЫХОДЯЩИЙ ЗА РАМКИ РАСЧЕТНОГО – СТРАННЫЙ ПОДХОД МИНТРУДА**

Письмо Минтруда России от 15.10.2015 N 14-1/В-847

3. О порядке учета ежеквартальных премий при расчете средней заработной платы

<...>

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с абзацем 5 пункта 15 Положения в случае, если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

В связи с чем при расчете среднего заработка при расчетном периоде 1 июня 2014 г. - 31 мая 2015 г. с учетом, что в июне работник был в отпуске, ежеквартальная премия, начисленная работнику в августе 2014 г. (за II квартал 2014 г.) за фактически отработанное время, не учитывается.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

15. <...>

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

ПОВЫШЕНИЕ ЗАРПЛАТЫ: ЧТО ЭТО И КОГДА ПОВЛИЯЕТ НА ОТПУСКНЫЕ

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

16. При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к

тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

К КАКИМ ВЫПЛАТАМ ПРИМЕНЯТЬ КОЭФФИЦИЕНТ ПОВЫШЕНИЯ И КАК ЭТО СДЕЛАТЬ

Письмо Минтруда России от 18.08.2015 N 14-1/В-623

Таким образом, выплаты, установленные не по отношению к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению, не подлежат корректировке при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) в расчетном периоде тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения.

Выплаты, установленные, например, к окладу в диапазоне значений (проценты, кратность), - это выплаты, установленные, например, в размере от 10 до 50% от должностного оклада до 100% от оклада или до двух окладов.

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

16.

<...>

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

17.

<...>

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

ИНДЕКСАЦИЯ ОТПУСКНЫХ, А НЕ ВЫПЛАТ, ВХОДЯЩИХ В ИХ РАСЧЕТ – ТАК МОЖНО?

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

16. При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

ПОЗДНИЕ ПЕРЕСЧЕТЫ: ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДА В ПЕРИОД ОТПУСКА

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

16. При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

<...>

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

ПОЗДНИЕ ПЕРЕСЧЕТЫ: РАБОТНИКУ НАЧИСЛЕНА ГОДОВАЯ ПРЕМИЯ

Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

<...>

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, - независимо от времени начисления вознаграждения.

Письмо Минздравсоцразвития РФ от 05.03.2008 N 535-17

При определении среднего заработка вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, в соответствии с абз. 4 п. 15 Положения учитываются независимо от времени начисления вознаграждения.

Таким образом, вознаграждение по итогам работы за год при полностью отработанном расчетном периоде учитывается в полном размере, поскольку период, за который начислено данное вознаграждение, не превышает продолжительности расчетного периода.

Если расчетный период отработан не полностью и период, за который начислено вознаграждение по итогам работы за год, не совпадает с расчетным периодом, то данное вознаграждение учитывается пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.



Полезная информация в КонсультантПлюс

Правильно учесть ПРЕМИИ К ПРАЗДНИКАМ ПРИ РАСЧЕТЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА поможет **Готовое решение: Как рассчитать средний заработок (КонсультантПлюс, 2021)**

Как найти

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **ПРЕМИИ К ПРАЗДНИКАМ СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК**
- перейти в Готовое решение: Как рассчитать средний заработок (КонсультантПлюс, 2021)
- в Готовом решении Вы найдете краткий порядок учета премии к праздникам при расчете среднего заработка

Правильно рассчитать КОЭФФИЦИЕНТ ИНДЕКСАЦИИ при расчете среднего заработка можно с помощью **Готовое решение: Как индексировать средний заработок при расчете отпускных и в других случаях (КонсультантПлюс, 2021)**

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **РАСЧЕТ КОЭФФИЦИЕНТА ИНДЕКСАЦИИ**
 - перейти в Готовое решение: Как индексировать средний заработок при расчете отпускных и в других случаях (КонсультантПлюс, 2021)
 - в Готовом решении Вы найдете порядок расчета коэффициента индексации при расчете среднего заработка вместе с удобными формулами

Порядок учета регулярных и годовых премий в расчете среднего заработка

Премия начислена пропорционально отработанному времени?	Расчетный период		
	отработан полностью	отработан не полностью, есть исключаемые периоды	
		Период премирования полностью входит в расчетный	Период премирования частично или полностью не входит в расчетный период
Да	Учитываем премию в полной сумме		Пересчитываем премию пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде
Нет	Учитываем премию в полной сумме	Пересчитываем премию пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде	

4. Отпуск и увольнение работника

ТК РФ, статьи 77, 80, 81, 83, 127, 137, 138, 291, 393, 295

Выдержки из нормативных документов

Статья 127 ТК РФ

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

....

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

...

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ: ПОДСЧЕТ ДНЕЙ

Письмо Минтруда России от 25.01.2021 N 14-2/ООГ-521

В соответствии со статьей 127 Трудового кодекса Российской Федерации, если работник не использовал отпуска за предыдущие годы, он вправе получить денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска при увольнении.

Компенсации при увольнении подлежат неиспользованные отпуска за все годы работы работника независимо от основания увольнения работника.

"Правила об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (вместе с "Правилами о дополнительных отпусках по особо-вредным климатическим условиям")

28. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

При этом увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающий право на отпуск, - получают полную компенсацию.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, вследствие реорганизации или временной приостановки работ, а также вследствие выяснившейся непригодности к работе.

Во всех остальных случаях работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом, пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они уволь-

няются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяцев, независимо от причин увольнения.

Письмо Минтруда России от 02.11.2018 N 14-2/ООГ-8717

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено.

Вместе с тем организация может округлить дробное количество календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, но только в пользу работника.

В случае если Вы считаете, что Ваши трудовые права нарушены, Вы можете обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя, в прокуратуру или в суд.

Письмо Роструда от 04.03.2013 N 164-6-1

7. В соответствии со ст. 127 Кодекса при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении, в случае когда рабочий год полностью не отработан, закреплён в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930 (далее - Правила) (п. п. 28 и 29). Поскольку в Кодексе это правило напрямую не установлено, следует руководствоваться указанными Правилами в части необходимости пропорциональности выплаты компенсации.

Согласно пп. "а" п. 28 Правил полную компенсацию получают, в частности, работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных его частей, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ.

Во всех остальных случаях, за исключением указанных в пп. "а" - "д" п. 28 Правил, работники получают пропорциональную компенсацию. Таким образом, пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяца, независимо от причин увольнения.

В данном пункте определен порядок выплаты компенсации работникам, проработавшим в организации менее года.

Компенсация за второй рабочий год выплачивается пропорционально отработанному времени.

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ: ПОДСЧЕТ СУММЫ

Письмо Роструда от 22.07.2010 N 2184-6-1

Таким образом, предшествующий период исчисляется исходя из календарных месяцев, которые определяются в соответствии со ст. 139 Кодекса. При этом продолжительность календарного месяца по смыслу данной статьи не зависит от отработки рабочего периода.

В ситуации, когда работник увольняется 30 июня 2010 г., день увольнения (30 июня) является последним днем месяца и включается в календарный месяц. Следовательно, июнь 2010 г. учитывается в расчетном периоде.

В случае когда работник увольняется 30 июля 2010 г., т.е. до конца месяца остается 1 день (31 июля), в соответствии со ст. 139 Кодекса данный месяц в расчет среднего заработка не включается.

ОТПУСК С ПОСЛЕДУЮЩИМ УВОЛЬНЕНИЕМ

Статья 127 ТК РФ

... По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска....

Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1

1. В соответствии со ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Предоставление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, т.к. по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Так же следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, - их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы.

Данный вывод также следует из Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 25.01.2007 N 131-О-О....

Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1

Другими словами, фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Именно поэтому в соответствии с ч. 4 ст. 127 Кодекса работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации), отпуск на число дней болезни не продлевается.

Исъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного ч. 1 ст. 124 Кодекса.

КАК ВЫПЛАТИТЬ КОМПЕНСАЦИЮ ЗА НЕИСПОЛЬЗОВАННЫЙ ОТПУСК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Письмо Роструда от 31.10.2008 N 5921-ТЗ

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. При этом не имеет значения, получил работник право на ежегодный оплачиваемый отпуск или нет.

...работнику, проработавшему в организации менее шести месяцев, при увольнении должна быть выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

Письмо Роструда от 18.12.2012 N 1519-6-1

Принцип пропорциональности выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении, в случае когда рабочий год полностью не отработан, также закреплен в... Правилах [об очередных и дополнительных отпусках](п. п. 28 и 29). Поскольку в [ТК РФ]... (ст. 127) это правило напрямую не установлено, следует руководствоваться указанными Правилами... части необходимости пропорциональности выплаты компенсации.

В случае когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил).

В связи с этим, учитывая п. 28 вышеназванных Правил, работникам, проработавшим у данного работодателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, выплачивается полная компенсация.

Положениям [ТК РФ]... это не противоречит, поскольку в соответствии со ст. 121 Кодекса время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Статья 291 ТК РФ

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Статья 295 ТК РФ

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы.

КАК УДЕРЖАТЬ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ОТПУСКНЫЕ ЗА НЕОТРАБОТАННЫЕ ДНИ ОТПУСКА

Статья 137 ТК РФ

...Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться: ...

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса....

Статья 138 ТК РФ

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784

Следует отметить, что из буквального толкования данной нормы следует, что удержания из заработной платы работника являются правом, а не обязанностью работодателя и относятся к его усмотрению.

В соответствии со статьей 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, работодатель не вправе удержать более 20% от выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если удержать излишне выплаченную сумму отпускных при увольнении не представляется возможным, то работник может ее возместить в добровольном порядке. Для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке нет оснований. Это подтверждается определением Верховного Суда Российской Федерации от 14 марта 2014 N 19-КГ13-18.

Ф о р м у л а 1

Формула расчета неиспользованных дней отпуска для расчета компенсации

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{неиспользованного} \\ \text{отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Продолжительность} \\ \text{ежегодного отпуска} \\ \hline \end{array} / 12 \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество полных} \\ \text{месяцев работы} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{использованного отпуска} \\ \hline \end{array}$$

Ф о р м у л а 2

Расчет компенсации за неиспользованный отпуск

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Компенсация за неиспользованный отпуск} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Средний дневной заработок} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество дней} \\ \text{неиспользованного отпуска} \\ \hline \end{array}$$

Ф о р м у л а 3

Формула расчета неотработанных календарных дней отпуска

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{неотработанных} \\ \text{календарных} \\ \text{дней отпуска} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{использованных} \\ \text{дней отпуска} \\ \text{за время работы} \\ \text{в организации} \\ \hline \end{array} - \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{дней отпуска,} \\ \text{которые положены} \\ \text{работнику за рабочий год} \\ \text{(в общем случае -} \\ \text{28 календарных дней)} \\ \hline \end{array} / \begin{array}{|c|} \hline 12 \\ \text{месяцев} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Количество} \\ \text{месяцев работы} \\ \text{в организации} \\ \hline \end{array}$$

Формула расчета суммы отпускных за неотработанные дни отпуска

Сумма к удержанию за неотработанные дни отпуска	=	Количество неотработанных дней отпуска	×	Средний дневной заработок, исходя из которого оплачивались дни неотработанного отпуска
---	---	--	---	---



Полезная информация в КонсультантПлюс

Если человек работал ПО СРОЧНОМУ ДОГОВОРУ, заключенному на срок до двух месяцев, КОМПЕНСАЦИЮ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ считают иначе. Разобраться, как это сделать, поможет **Типовая ситуация: Как рассчитать компенсацию отпуска при увольнении по срочному договору** (Издательство "Главная книга", 2021)

- перейти в Быстрый поиск и набрать – **КОМПЕНСАЦИЯ ОТПУСКА СРОЧНЫЙ ДОГОВОР**
- перейти в Типовую ситуацию: Как рассчитать компенсацию отпуска при увольнении по срочному договору (Издательство "Главная книга", 2021)
- в Типовой ситуации Вы найдете краткий порядок расчета компенсации отпуска при увольнении по срочному трудовому договору вместе с удобной формулой и примером расчета

Отпуск и пособие по уходу за ребенком

Кому положен отпуск по уходу

Статья 256 ТК РФ

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ

Статья 11.1

3. Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"

19. Согласно положениям статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери. Следует иметь в виду, что возможность предоставления такого отпуска не зависит от степени родства и совместного проживания указанного лица с родителями (родителем) ребенка.

При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка.

Документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (трудовая книжка, приказ о приеме на работу и т.п.); заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

«Неполная» работа во время отпуска по уходу

Статья 256 ТК РФ

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Приказ Минздрава России от 01.09.2020 N 925н

"Об утверждении порядка выдачи и оформления листков нетрудоспособности, включая порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа"

28. При наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет листок нетрудоспособности выдается (формируется) со дня окончания указанных отпусков в случае продолжающейся временной нетрудоспособности.

29. При временной нетрудоспособности граждан, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому, листок нетрудоспособности выдается (формируется) на общих основаниях.

46. Не выдается (не формируется) листок нетрудоспособности по уходу:

....

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, за исключением случаев выполнения работы в указанный период на условиях неполного рабочего времени или на дому.

«Неполная» работа во время отпуска по уходу: основной оплачиваемый отпуск

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"

20. Беременные женщины согласно статье 260 ТК РФ имеют право перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом право на использование такого отпуска возникает независимо от стажа работы у данного работодателя, то есть шестимесячный период непрерывной работы у данного работодателя не требуется.

Женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком с сохранением права на получение пособия по обязательному социальному страхованию и при этом работающей на условиях неполного рабочего времени или на дому, ежегодный оплачиваемый отпуск не предоставляется, поскольку использование двух и более отпусков одновременно Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает.

Статья 121 ТК РФ

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются: время фактической работы;

Отпуск по уходу и срочный трудовой договор

Статья 77 ТК РФ

Основаниями прекращения трудового договора являются:

Статья 79 ТК РФ

Статья 261 ТК РФ

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ

Статья 11.1

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляющим уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

Расчет пособия по уходу

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ

Статья 11.2

1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размере 40 процентов среднего заработка застрахованного лица, но не менее минимального размера этого пособия, установленного Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

2. В случае ухода за двумя и более детьми до достижения ими возраста полутора лет размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком, исчисленный в соответствии с частью 1 настоящей статьи, суммируется. При этом суммированный размер пособия не может превышать 100 процентов среднего заработка застрахованного лица, определенного в порядке, установленном статьей 14 настоящего Федерального закона, но не может быть менее суммированного минимального размера этого пособия.

3. При определении размера ежемесячного пособия по уходу за вторым ребенком и последующими детьми учитываются предыдущие дети, рожденные (усыновленные) матерью данного ребенка.

4. В случае ухода за ребенком (детьми), рожденным (рожденными) матерью, лишенной родительских прав в отношении предыдущих детей, ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается в размерах, установленных настоящей статьей, без учета детей, в отношении которых она была лишена родительских прав.

Статья 14

5.1. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком исчисляется из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, определяемого в соответствии с частями 3.1 и 3.2 настоящей статьи, на 30,4.

5.2. Размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком определяется путем умножения среднего заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку в соответствии со статьей 11.2 настоящего Федерального закона. При уходе за ребенком в течение неполного календарного месяца ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается пропорционально количеству календарных дней (включая нерабочие праздничные дни) в месяце, приходящихся на период осуществления ухода.

«Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам...», утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 N 375

23. Ежемесячное пособие по уходу за ребенком, за исключением случаев исчисления указанного пособия, предусмотренных пунктом 11.1 настоящего Положения, исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, который определяется путем умножения среднего дневного заработка, рассчитываемого в соответствии с пунктом 15(2) настоящего Положения, на 30,4.

В случаях, указанных в пункте 11(1) настоящего Положения, ежемесячное пособие по уходу за ребенком определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, - минимального размера оплаты труда, установленного с учетом этих коэффициентов (для лиц, работающих на момент наступления страхового случая на условиях неполного рабочего времени, - пропорционально продолжительности рабочего времени). Лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, ежемесячное пособие по уходу за ребенком определяется исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая. При этом средний дневной заработок не рассчитывается и коэффициент 30,4 не применяется.

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ

Статья 11.2

Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"

Статья 15

Пример

Поставить данный документ/фрагмент на контроль

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»
- далее нажать «Добавить»
- обратите внимание, что можно поставить на контроль как документ целиком, так и отдельную статью.
- посмотреть наши документы и фрагменты на контроле - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Документы на контроле»

Пример

Можно поставить закладку на данный фрагмент

1 вариант

- поставить курсор на нужный нам фрагмент
- появиться очертания звездочки
- нажать на нее
- выйдет диалоговое окно

2 вариант

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Закладки и документы»

Далее

- выбрать папку, куда мы будем сохранять нашу закладку
- далее нажать «Добавить»

Посмотреть нашу закладку мы можем - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»

- далее выбрать «Закладки и документы»
- найти нужную нам.

Пример

Можно сохранить документы в папку

- на панели быстрого доступа выбрать «Добавить в избранное»
- далее выбрать «Папки»
- определить папку, куда мы хотим сохранить наш документ/создать новую
- далее нажать «Добавить»
- посмотреть и найти наши папки и сохраненные документы в них - на панели быстрого доступа выбрать «Избранное»
- далее выбрать «Папки»
- найти нужную нам.

Пример

Можно сохранить на компьютер

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши

выбрать



Обратить внимание, что можно сохранить в различных форматах.

Пример

Можно отправить по электронной почте

Находясь в тексте документа на панели под кнопкой  / или правой кнопкой мыши

выбрать



Пример

О дате начала действия документа можно узнать в Меню «Справка» справа.

Можно посмотреть дополнительную информацию к данному документу (а можно и к нужной статье) - необходимо нажать на "i".

Сравнение редакций

Справа зайти во вкладку "Редакции", отметить галочкой две редакции, которые необходимо сравнить, нажать на кнопку «Сравнить редакции»

Далее

В правом верхнем углу над текстом кнопка «Следующее изменение» и справа от нее показывается – сколько изменений между этими двумя редакциями.

Чтобы просмотреть их, нужно нажать на кнопку «Следующее изменение» и просмотреть документ.

*Сравнение редакций можно экспортировать в Word